

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT. Indonesia Putra Pratama yang biasa disebut IPP merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan. Perusahaan yang terletak di desa Pulo Ampel kabupaten Serang Provinsi Banten ini berdiri dari tahun 1985 sebelumnya bernama PT. Indonesia Alam namun sejak 9 november 2005 seiring terjadinya perubahan kepemilikan saham barulah berubah nama menjadi PT. Indonesia Putra Pratama. Kegiatan PT. Indonesia Putra Pratama adalah memproduksi berbagai jenis olahan yang terbuat dari batu-batuan terutama batu split dan batu belah. Dan wilayah pemasaran terbesar PT. Indonesia Putra Pratama meliputi Provinsi-provinsi dipulau Kalimantan dan Sumatera. Selain kualitas produknya PT. Indonesia Putra Pratama ini memiliki daerah pendistribusian barang yang begitu dekat dengan laut hanya berjarak 300 meter sehingga mempercepat proses pengisian alat angkut yang biasa dipakai yaitu kapal tongkang.

PT. Indonesia Putra Pratama sebagai perusahaan pertambangan, dituntut untuk senantiasa memberikan kinerja yang terbaik untuk setiap produk yang dihasilkan agar mampu mewujudkan PT. Indonesia Putra Pratama sebagai perusahaan pertambangan yang unggul. Tuntutan tersebut dapat terwujud apabila perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan

dalam pencapaian tujuannya banyak ditentukan oleh bagaimana kemampuan, kemauan, sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya, sehingga dapat tercapai hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan serta ditentukan pula oleh bagaimana kemampuan perusahaan tersebut meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2009:158) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari kinerja hari ini. Akan tetapi pada kenyataannya PT. Indonesia Putra Pratama, masih memiliki permasalahan dari rendahnya produktivitas kerja yang dimiliki oleh karyawannya,

Produktivitas kerja sendiri merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi serta mengukur kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat dimana dia bekerja. Karyawan dituntut untuk selalu dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan lebih profesional, yang berarti karyawan memiliki pandangan untuk selalu berpikir kreatif, produktif, bekerja dengan giat, disiplin, jujur, bekerja sepenuh waktu, bertanggung jawab atas pekerjaan dan memiliki loyalitas yang tinggi serta penuh dedikasi untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perlu adanya suatu pembinaan dan ditumbuhkannya kesadaran serta kemampuan kerja yang tinggi.

Karyawan yang melaksanakan tugas ataupun pekerjaannya dengan sebaik mungkin serta maksimal dan selalu berusaha meningkatkan perbaikan dalam melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Produktivitas kerja seorang karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Jika setiap karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat, dan perusahaan dapat mempertahankan bahkan dapat meningkatkan skala usahanya. Sebaliknya jika karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah akan menimbulkan perilaku-perilaku yang negatif yang tentu akan merugikan perusahaan dan akan mengakibatkan produktivitas perusahaan pun menurun. Oleh karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk dapat mengarahkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya dengan baik agar dapat bekerja dengan semaksimal mungkin serta melakukan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

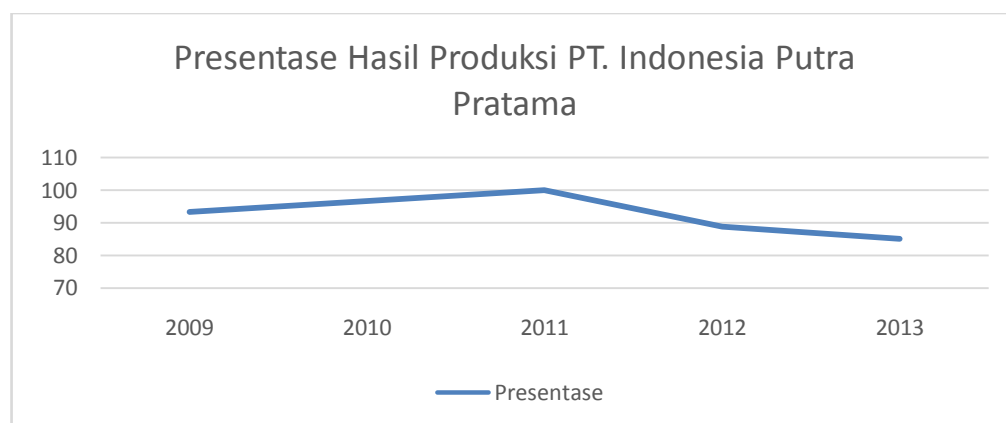
Hambatan-hambatan seperti diatas sering kita jumpai pada perusahaan-perusahaan termasuk PT. Indonesia Putra Pratama. Masalah mengenai produktivitas kerja erat hubungannya dengan kinerja karyawan yang maksimal dalam mencapai suatu target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sejalan dengan pendapat Laeham dan Wexley dalam Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2009:65) bahwa produktivitas kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau unjuk

kerja (*job performance*) dalam mencapai hasil yang ditargetkan. Adapun identifikasi awal yang didapatkan peneliti ini bisa dilihat dari sebuah data yang menunjukkan produktivitas di PT. Indonesia Putra Pratama mengalami sebuah masalah. Dan berikut ini adalah data mengenai realisasi hasil produksi PT. Indonesia Putra Pratama:

Tabel 1.1
Realisasi Hasil Produksi PT. Indonesia Putra Pratama
Tahun 2009-2013 (dalam ribuan kubik)

Tahun	Target	Realisasi	Selisih	Persentase(%)
2009	30	28	2	93.33
2010	36	35,5	0,5	98.61
2011	36	36	0	100.00
2012	40	32	6	88.87
2013	40	34	8	85.00

Sumber : PT. Indonesia Putra Pratama 2013



Gambar 1.1.
Grafik Hasil Produksi PT. Indonesia Putra Pratama

Sumber : PT. Indonesia Putra Pratama 2013

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pendapatan dari PT. Indonesia Putra Pratama pada tahun 2009 hingga 2013 mengalami penurunan pada dua tahun terakhir. Walaupun pada tahun 2011 PT. Indonesia Putra Pratama

Budy Setiawan, 2014

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Indonesia putra pratama serang, banten

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

memiliki pencapaian terbaiknya yaitu 100% target dapat terealisasi, namun pada 2 tahun berikutnya terus mengalami penurunan jumlah realisasi bahkan pada tahun 2013 hanya mampu mencapai 85% dari target yang telah ditentukan. Kondisi ini terjadi ditengarai karena adanya masalah yang mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini.

Selain fenomena hasil produksi yang mengidentifikasi terjadinya permasalahan di PT. Indonesia Putra Pratama terdapat pula dampak lain dari rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja individu karyawan. Sejalan dengan pernyataan Sedarmayanti (2009:79) bahwa tolak ukur dari rendah atau tingginya produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja karyawan. Proses penilaian kinerja karyawan ini didasarkan oleh unsur-unsur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk melakukan penilaian. Dan berikut ini penilaian kinerja karyawan PT. Indonesia Putra Pratama

Untuk mengetahui yang menunjukkan yang menjadi permasalahan yang selama ini terjadi di PT. Indonesia Putra Pratama. Dimana proses kinerja karyawan dalam sebuah proses pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang pencapaian sebuah tingkat produktivitas itu sendiri. Dan berikut ini adalah data yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan PT. Indonesia Putra Pratama:

Tabel 1.2
Unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT.Indonesia Putra Pratama

No.	Unsur yang dinilai	Bobot
1.	Prestasi Kerja	70%
2.	a. Perilaku	
	• Integrity	2%
	• Networking	2%
	• Trust	2%

Budy Setiawan, 2014

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Indonesia putra pratama serang, banten

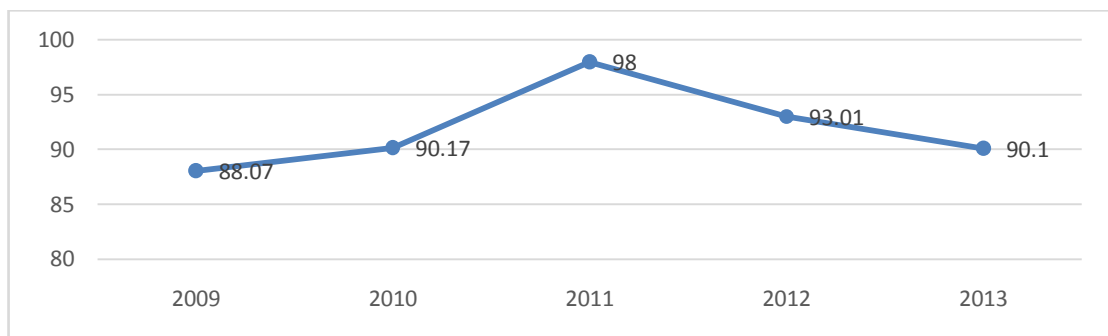
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork • Innovative 	2%
	b. Patronage	10%
No.	Unsur yang dinilai	Bobot
3.	Kepatuhan	10%
Jumlah		100%

Sumber: PT.Indonesia Putra Pratama 2014

Dan berikut ini data laporan hasil kerja individu karyawan pada PT.

Indonesia Putra Pratama melalui penilaian yang ditetapkan perusahaan dalam lima tahun terakhir.



Gambar 1.2
Presentase Laporan Hasil Kerja Individu Karyawan PT. Indonesia Putra Pratama

Sumber: PT.Indonesia Putra Pratama 2014

Dilihat dari tabel gambar diatas presentase laporan sasaran kerja individual karyawan dari tahun 2009-2013 terlihat bahwa rata-rata nilai hasil kinerja individu karyawan fluktuatif namun cenderung menurun, pada tahun 2013 presentasi nilai akhir kerja individu karyawan rata-rata hanya mencapai 90.1 % belum dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan perusahaan yaitu mencapai ataupun melebihi 100%. Dan itu menunjukkan bahwa kerja individu karyawan PT. Indonesia Putra Pratama belum tercapai secara optimal yang mengindikasikan masih kurang produktifnya kerja karyawan.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Indonesia Putra Pratama diduga oleh kurangnya pengawasan pimpinan yang belum terlihat maksimal dalam pengawasan dan ketegasannya dalam memimpin bawahannya. Melayu Hasibuan (2007:195) Pemimpin yang baik adalah yang mampu memberikan perhatian motivasi terhadap karyawannya, agar dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Pemimpin jangan mengharapkan produktivitas kerja karyawannya baik jika dia sendiri kurang baik. Dengan motivasi yang tepat dapat menimbulkan produktivitas kerja yang tinggi, bagi karyawan akan merasa dihargai dan akan bekerja lebih baik. Gary Yulk (2010:305) Kepemimpinan Transformasional adalah perilaku komponen yang digunakan untuk mempengaruhi para pengikut dan pengaruh dari pemimpin kepada pengikut. Para pengikut merasakan kepercayaan, lelaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan hal lebih baik daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Menurut Bass (Gary Yulk, 2010:305), pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan: (1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, (2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, (3) mengaktifkan kebutuhan mereka lebih tinggi. Sehingga pemimpin dapat menerapkan salah satu prinsip motivasi yaitu dengan memberikan perhatian, pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

Peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam hal ini untuk membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, karena sebagai pemimpin harus bisa memberikan contoh kepada bawahannya dengan bersikap baik, dengan mencontohkan produktivitas dan ketegasan dalam hal mengambil keputusan.

Untuk lebih menjelaskan informasi yang diperoleh, peneliti menyebarkan angket pra-penelitian pada 10 responden untuk mengetahui gambaran kepemimpinan di PT. Indonesia Putra Pratama sebagai berikut:

Tabel 1.3
Angket Pra Penelitian mengenai Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	%
1	Bagaimana kejelasan instruksi yang pemimpin anda berikan?	Sangat jelas	15%
		Jelas	35%
		Cukup Jelas	40%
		Kurang Jelas	10%
		Tidak Jelas	-
2	Bagaimana pemimpin anda dalam membimbing anda untuk memecahkan masalah pekerjaan anda?	Sangat baik	20%
		Baik	35%
		Cukup Baik	45%
		Buruk	-
		Sangat Buruk	-
3	Bagaimana dukungan pemimpin kepada anda?	Sangat Tinggi	15%
		Tinggi	40%
		Sedang	45%
		Rendah	-
		Sangat Rendah	-
4	Bagaimana tingkat pengawasan pemimpin anda kepada anda ketika bekerja?	Sangat Tinggi	15%
		Tinggi	20%
		Sedang	40%
		Rendah	25%
		Sangat Rendah	-
5	Bagaimana rasa tanggung jawab pemimpin anda dalam bekerja?	Sangat Tinggi	30%
		Tinggi	45%
		Sedang	25%
		Rendah	-
		Sangat Rendah	-

Sumber pengolahan data, 2014

Berdasarkan dari tabel 1.3 terlihat bahwa dukungan dan pengawasan pemimpin terhadap karyawan masih tergolong sedang, sehingga karyawan sulit untuk mengaktualisasikan dirinya. Dalam hal ini dukungan yang diberikan pemimpin masih belum cukup untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pengawasan pemimpin harus lebih diingkatkan agar karyawan yang masih melakukan tindakan indisipliner yang menurunkan produktivitas kerjanya bisa lebih terawasi dan mendapatkan bimbingan dari pemimpin itu sendiri.

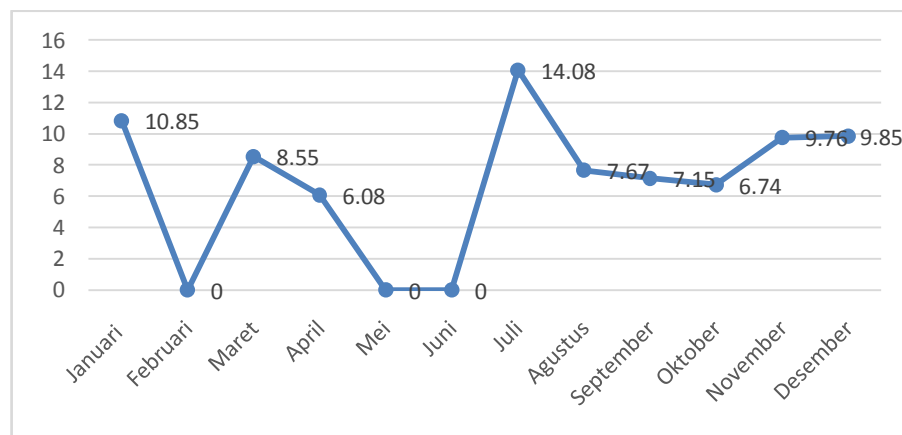
Dan faktor lain yang diduga mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Putra Pratama yaitu kurangnya motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga menyebabkan karyawan menjadi kurang produktif. Seperti pernyataan dari Veithzal Rivai (2004:456) bahwa suatu motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka dan motivasi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika masih rendahnya motivasi suatu karyawan maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan. Dengan rendahnya pula motivasi yang dimiliki karyawannya maka akan menimbulkan perilaku negative yang tentu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Rendahnya motivasi karyawan PT. Indonesia Putra Pratama ditunjukkan dari tingkat disiplin kerja karyawan yaitu dilihat dari kehadiran karyawan yang semakin menurun dan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat. Sejalan dengan perkataan Sinungan (2008:135) bahwa disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi. Tingkat disiplin karyawan dapat ditunjukkan dengan presentase sebagai berikut:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan
PT. Indonesia Putra Pratama
Tahun 2013

No	Bulan	Persentase (%)
1	Januari	10.85
2	Februari	0
3	Maret	8.55
4	April	6.08
5	Mei	0
6	Juni	0
7	Juli	14.08
8	Agustus	7.67
9	September	7.15
10	Oktober	6.74
11	November	9.76
12	Desember	9.85

Sumber: PT. Indonesia Putra Pratama 2013



Gambar 1.3
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan
PT. Indonesia Putra Pratama
Tahun 2013

Sumber: PT. Indonesia Putra Pratama 2013

Dari tabel dan gambar diatas dapat dilihat bahwa setiap bulannya selalu ada ketidakhadiran pada 2013 adalah fluktuatif, namun cenderung meningkat. Presentase ketidakhadiran yang paling tinggi ada pada periode Juli-Desember 2013 yaitu mencapai 14,08%. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan

Budy Setiawan, 2014

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Indonesia putra pratama serang, banten

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

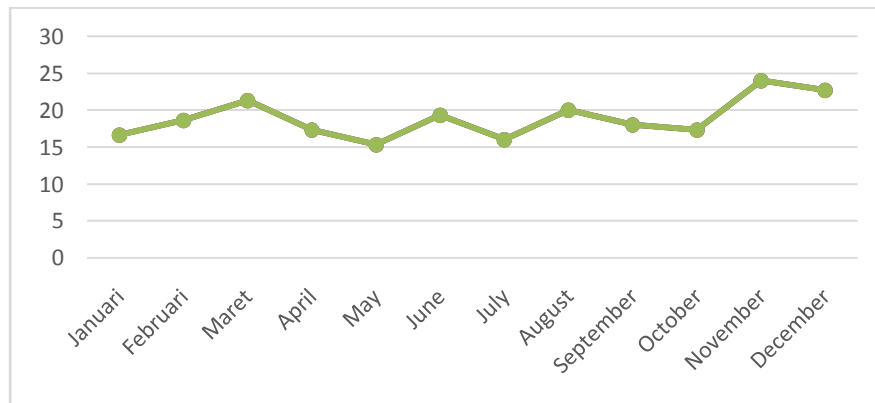
pun menunjukkan bahwa masih rendahnya motivasi karyawan dan juga memberi pengaruh yang cukup berarti terhadap produktivitas karyawan, karena dengan semakin meningkat ketidakhadiran karyawan mencerminkan banyaknya jam kerja yang terbuang dengan sia-sia.

Selain tingkat ketidakhadiran, data lain yang dapat menunjukkan rendahnya motivasi karyawan yaitu dilihat dari keterlambatan. Sistem absen yang digunakan di PT. Indonesia Putra Pratama dinamakan *hand key* secara otomatis dari sistem ini akan diketahui jam masuk dari karyawan. Berikut ini presentase keterlambatan karyawan pada periode 2013:

Tabel 1.5
Tingkat Keterlambatan Pegawai
PT. Indonesia Putra Pratama
Tahun 2013

No	Bulan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Januari	25	16.66
2	Februari	28	18.66
3	Maret	32	21.33
4	April	26	17.33
5	Mei	23	15.33
6	Juni	29	19.33
7	Juli	24	16.00
8	Agustus	30	20.00
9	September	27	18.00
10	Oktober	26	17.33
11	November	36	24.00
12	Desember	34	22.66

Sumber: PT. Indonesia Putra Pratama 2013



Gambar 1.4
Grafik Persentase Kehadiran PT Indonesia Putra Pratama
Tahun 2013

Sumber Data: PT. Indonesia Putra Pratama

Berdasarkan tabel dan gambar diatas terlihat masih banyak karyawan yang datang terlambat, dan presentase keterlambatan karyawan fluktuatif. Hal ini mengidentifikasikan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat dari waktu yang sudah ditentukan perusahaan yaitu pukul 07.00 WIB. Hal ini menunjukkan keterlambatan salah satu hal yang menunjukkan dari kurangnya motivasi karyawan untuk kerja tepat waktu, tentu dalam melaksanakan pekerjaan pun tidak akan efektif dan efisien, dan hal tersebut dapat berdampak terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Putra Pratama.

Dan menurut Bapak Masyuri Kepala SDM PT. Indonesia Putra Pratama, masalah yang dialami yang berpengaruh sekali terhadap produktivitas kerja itu sendiri adalah dimana para karyawan rata-rata istirahat terlebih dahulu sebelum waktu istirahat kerja dan bisa dibilang korupsi waktunya masih tinggi, dimana jam kerja yang seharusnya sif satu jam 07.00-15.00 WIB. Dan waktu istirahat kerja jam 12.00-13.00 WIB. Banyak karyawan yang jam 11.30 karyawan sudah pada istirahat. Begitu pula pada sif dua dari jam 16.00-24.00 WIB.

Untuk lebih menjelaskan informasi yang diperoleh, peneliti menyebarkan angket pra-penelitian pada 10 responden untuk mengetahui gambaran motivasi di PT. Indonesia Putra Pratama sebagai berikut:

Tabel 1.6
Angket Pra Penelitian mengenai Motivasi

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering	Selalu
1	Anda selalu berusaha menyelesaikan tugas pokok harian dengan tepat waktu	-	25%	15%	60%
2	Tugas yang dapat diselesaikan tepat waktu mendapat penghargaan dari atasan	40%	30%	5%	25%
3	Penilaian prestasi kerja dilakukan secara objektif	-	50%	25%	25%
4	Anda dalam bekerja merasa jenuh dan bosan dalam melaksanakan tugas kantor	20%	60%	20%	-

Sumber pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya di PT. Indonesia Putra Pratama masih terhitung rendah. Hal ini cukup berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri dan tentunya akan berdampak terhambatnya proses tercapainya tujuan dari perusahaan.

Dari fenomena-fenemena diatas mengisyaratkan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang optimal bukanlah suatu hal yang mudah, karena mungkin terhalang pada masalah-masalah yang datang baik dari dalam maupun dari luar individu karyawan yang bersangkutan. Hal ini membuktikan bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan suatu pengondisian faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sutermeister (1976:1) mengemukakan bahwa ada 32 faktor yang secara langsung maupun tidak

Budy Setiawan, 2014

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Indonesia putra pratama serang, banten

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi. Robbins (2006:472) menyebutkan kepemimpinan transformasional dapat membantu karyawan untuk memaksimalkan potensi dirinya untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga bisa meraih prestasi yang tinggi dan selanjutnya dapat dipromosikan. Pemimpin dalam hal ini berperan penting untuk menggerakkan bawasanya termasuk juga dirinya sendiri. Adapun beberapa dimensi untuk mencapai efektivitas kepemimpinan, yaitu hubungan pemimpin-anggota, struktur tugas dan kekuasaan jabatan. Dalam dimensi hubungan pemimpin-anggota terdapat tingkat pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Sutcliffe menganggap motivasi sebagai hasil dari interaksi kondisi fisik dari suatu pekerjaan, kondisi sosial pekerjaan dan kebutuhan individu, yang dimana suatu motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawannya selalu produktif dalam bekerja, karena dengan karyawan yang produktif maka akan membantu memajukan organisasi dimana tempat dia bekerja.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum optimal. Oleh karenanya diperlukan peran pemimpin dan motivasi dari karyawannya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indonesia Putra Pratama”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Produktivitas kerja karyawan yang rendah merupakan suatu persoalan yang harus mendapat perhatian yang khusus dari perusahaan karena, suatu peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi tentu harus ada peran serta dari pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Seorang karyawan akan produktif dalam pekerjaannya apabila ada suatu hal yang dapat membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dalam kehidupan sehari-hari, rendahnya produktivitas kerja karyawan ditandai dari hasil program kerja yang belum mencapai target, kinerja karyawan yang belum tercapai dengan optimal, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, dan keterlambatan karyawan.

Secara langsung, kepemimpinan dapat mempengaruhi sikap mental karyawan dalam bekerja. Jika kepemimpinan yang diterapkan mampu diadaptasi dengan baik, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan tinggi, tetapi sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang ideal, maka produktivitas karyawan akan menurun sehingga akan menghambat tujuan dan pencapaian organisasi.

Tujuan dari motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka dengan cara pemimpin memberi motivasi (dorongan), semangat kepada bawahannya untuk lebih produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya demi kelancaran organisasi. Gaya kepemimpinan merefleksikan kemampuan pemimpin

dalam mengarahkan karyawan, memberi motivasi agar mereka mampu mentaati semua peraturan dan tidak dapat dipungkiri bahwa posisi pemimpin sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan upaya dengan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan-tujuan pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, sedangkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah hanya akan memberikan usaha yang minimum dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Masalah rendahnya produktivitas kerja karyawan ini pun dialami oleh karyawan pada PT. Indonesia Putra Pratama. Hal tersebut dapat dilihat dari masalah-masalah yaitu kehadiran karyawan yang semakin menurun, penggunaan waktu jam kerja yang kurang dimanfaatkan dengan baik, dilihat masih banyak karyawan yang datang terlambat sehingga penyelesaian tugas tidak tepat waktu, sikap santai dan mengobrol saat jam kerja, kurangnya semangat dan inisiatif karyawan dalam bekerja, karyawan kurang kreatif dalam menciptakan gagasan baru dalam pekerjaannya, banyaknya karyawan yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, serta ketidakmauan karyawan melakukan pekerjaan setelah jam kerja, dan masih banyaknya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga penyelesaian tugasnya kurang sesuai dengan waktu yang ditargetkan, sikap-sikap tersebut dapat menunjukan bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah.

Dari masalah-masalah yang diuraikan diatas yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga masalah-masalah yang ada akibat dari rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat diatasi guna mencapai harapan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran kepemimpinan transformasional di PT. Indonesia Putra Pratama?
2. Bagaimana Gambaran Motivasi di PT. Indonesia Putra Pratama?
3. Bagaimana Gambaran Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indonesia Putra Pratama?
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indonesia Putra Pratama?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indonesia Putra Pratama?
6. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indonesia Putra Pratama?

1.2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Gambaran Kepemimpinan Transformasional di PT. Indonesia Putra Pratama
2. Untuk Mengetahui Gambaran Motivasi di PT. Indonesia Putra Pratama
3. Untuk Mengetahui Gambaran Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indonesia Putra Pratama
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indonesia Putra Pratama?
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indonesia Putra Pratama?
6. Untuk Mengetahui Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indonesia Putra Pratama?

1.3 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis, dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan terutama bagi peneliti lain dan masyarakat luas dalam mengembangkan bidang kajian sejenis.
2. Kegunaan praktis, dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi, sumbangan dan bahan pemikiran bagi instansi atau lembaga terkait dalam mengembangkan perusahaannya berdasarkan bidang kajian sejenis.